

MUJER, ASESÓRATE SOBRE TUS DERECHOS LABORALES Y SUS GARANTÍAS

Ajuntament de
Barcelona



Asesórate sobre **DERECHOS L** y sus garantías

En cualquier explotación de la obra autorizada
por la licencia se hará constar la autoría.



¿CÓMO ACTUAR ANTE UN DESPIDO?

Recomendaciones a tener en cuenta

El despido es la extinción o finalización de la relación laboral a instancia de la empresa. Si consideras, como trabajadora, que tu despido no es legal o que se basa en hechos que no se ajustan a la realidad, puedes reclamar e impugnarlo.

Existen diferentes tipos de despido, ya que pueden afectar a una única persona o a todo un “colectivo”:

1. Despido colectivo.

2. Despido individual o despido plural que, a su vez, pueden ser:

- 1.1** Despido por causas objetivas
(artículo 52 del Estatuto de los trabajadores).
- 2.2** Despido disciplinario
(artículo 54 del Estatuto de los trabajadores).

e tus
LABORALES



En cualquier explotación de la obra autorizada
por la licencia se hará constar la autoría.

Recuerda que, sea cual sea el tipo de despido que te afecte, es necesario que la empresa te facilite una carta de despido que contenga el motivo del cese de la relación laboral, los hechos que lo motivan y la fecha en que el despido tendrá efecto, tal y como establece la ley, para que te sea posible, como trabajadora, preparar tu defensa ante los Tribunales de Justicia.

Por eso, cuando una trabajadora es despedida sin respetar los requisitos que establece la ley, este despido puede calificarse de improcedente y obliga a la empresa a readmitirla como trabajadora o a indemnizarla.

Recuerda que si no estás en periodo de prueba (que puede variar según el tipo de contrato), tienes derecho a un preaviso de 15 días (en determinados casos y en función del convenio colectivo, el preaviso puede ser de más tiempo). En caso de no respetar el preaviso en el tiempo establecido, la empresa te ha de indemnizar.

Recuerda que, en cualquier caso, en el momento de la notificación escrita del despido, **la empresa debe facilitarte los documentos siguientes:**

- **Certificado de empresa.**
- **Documentación relativa a la cotización.**
- **Carta de despido.**
- **Liquidación y finiquito.**
- **Indemnización (si fuera el caso).**

La **liquidación y finiquito** es el documento que la empresa te ha de facilitar en el momento de la extinción de la relación laboral. Este documento debe incluir las cuantías ya devengadas y no cobradas a que se tiene derecho al extinguirse la relación laboral y por lo tanto debe contener la siguiente información:

- Los salarios pendientes de cobro.
- Los complementos extra salariales pendientes de pago (manutención, kilometraje, etc.), si los hay.
- Una compensación económica por los días de vacaciones generados y no disfrutados consistente en el mismo número de días de salario.
- La parte proporcional de las pagas extraordinarias que se ha generado hasta el momento en que se produce la extinción.
- La parte proporcional de otros complementos salariales que se paguen con una periodicidad superior al mes, como por ejemplo, las pagas por beneficios.
- La cuantía que, en concepto de extinción de contrato, en su caso, esté prevista en la normativa laboral vigente o se haya previsto específicamente en el convenio colectivo de aplicación (esta cuantía, que corresponde a la indemnización, puede constar en un documento separado de indemnización o en el mismo documento de liquidación y finiquito).



Recuerda que en caso de contar con representante de los trabajadores/as, la empresa notificará tu despido a esa persona.

Recuerda que es recomendable firmar todos los documentos (carta de despido y documento de liquidación y finiquito y/o indemnización) con la declaración **RECIBO Y NO CONFORME**, añadiendo la fecha y el día en que se recibe la carta, y guardarse siempre una copia. Además, es recomendable asesorarse con más detalle en caso de que se dude de los motivos que argumenta la empresa, así como de las cuantías existentes tanto en la quita como la indemnización, si fuera el caso.

Recuerda que, de este modo, lo que estás haciendo es reservarte el derecho a poder reclamar con posterioridad. Si firmas sin añadir tu disconformidad (expresada como RECIBO Y NO CONFORME), estás firmando la recepción y la ACEPTACIÓN de lo que se te comunica. Por tanto, **es conveniente firmar como “no conforme”**.

Recuerda que tienes derecho a que una persona miembro del comité de empresa -si los hay-, esté presente en el momento del despido.

Recuerda que **también puedes** pedir llevarte el documento fuera de la empresa para poder examinarlo con tranquilidad, en detalle y con la ayuda de asesoramiento externo. Si te deniegan esta posibilidad, es recomendable firmar como RECIBO Y NO CONFORME y reservarte tus derechos.

Recuerda que para impugnar el despido, sea verbal o escrito, cuentas con un plazo de 20 días hábiles desde el día en que el despido es efectivo.

DESPIDO VERBAL

Recuerda: si te han despedido de forma verbal, es muy importante que busques asesoramiento. Es aconsejable que la trabajadora que ha sido despedida verbalmente no firme ningún tipo de documento que le ofrezca la empresa antes de hablar con su abogado o abogada, ya que podría estar renunciando a sus derechos.

Se puede dejar constancia del despido verbal de las siguientes maneras:

- Mediante el envío de un burofax dirigido a la empresa donde expreses que te han despedido y que no se trata de una baja laboral voluntaria.
- Mediante la notificación del despido verbal a la persona representante de los trabajadores de la empresa.

Es conveniente que, ante la sospecha de despido por parte de la empresa, la trabajadora se persone con dos testigos que puedan acreditar el despido.

Recuerda que es necesario recoger todas las pruebas posibles sobre el despido, ya que es probable que la empresa argumente que el despido no existió y que tú abandonaste voluntariamente tu lugar de trabajo.



En cualquier explotación de la obra autorizada por la licencia se hará constar la autoría.

SI HAS ESTADO TRABAJANDO SIN CONTRATO Y TE DESPIDEN:

Debes saber que, pese a no haber contrato escrito o aunque la empresa no te haya dado de alta en la Seguridad Social, si ha existido una relación laboral sujeta a los criterios del artículo 1 del Estatuto de los trabajadores (has trabajado por cuenta ajena, dentro de un ámbito de organización y bajo la dirección de otro, y has recibido una retribución a cambio de tu trabajo) se presume que el contrato ha sido verbal y, por tanto, podrás impugnar el despido verbal de que seas objeto.

Por otra parte, si te encuentras en una **situación administrativa irregular**, también podrás impugnar el despido de acuerdo con los criterios expuestos en el apartado de despido verbal.

En todo caso, si has estado trabajando sin contrato, te hará falta, sin embargo, aportar muchas más pruebas. Resulta imprescindible disponer, como mínimo, de la siguiente información: los datos de la empresa o persona para la que has estado trabajando; la dirección del lugar donde has estado trabajando; la forma de pago; tus horarios; tu antigüedad y/o fecha de inicio de la relación laboral; la categoría profesional y las características concretas de la labor que desarrolla la empresa.

Si trabajas en el **ámbito del servicio doméstico -como trabajadora del hogar-**, debes saber que en fecha 1 de enero de 2012 entró en vigor el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, que regula la relación laboral del servicio del hogar familiar. De acuerdo con esta regulación, es obligatorio que tengas contrato y que te encuentres dada de alta a la Seguridad Social. Por tanto, recuerda que, si has sido despedida, puedes impugnar el despido con los criterios expuestos anteriormente.

En cualquier explotación de la obra autorizada por la licencia se hará constar la autoría.



Si has sufrido o estás sufriendo acoso sexual o acoso por razón de sexo y/o de orientación sexual en la empresa y te han despedido, debes saber que:

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo es una de las máximas expresiones de la violencia de género dentro del ámbito laboral, es una forma de discriminación que viene motivada por el sexo de la persona y que atenta contra el principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, desarrollado en un contexto laboral, que sea ofensivo y no deseado por la víctima y que, al mismo tiempo, genere un entorno laboral hostil, humillante e intimidatorio.

El acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento motivado en función del sexo de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, ofensivo y degradante. Son excepcionalmente graves las situaciones de discriminación y acoso por razón de sexo que sufren las mujeres debido a su embarazo o maternidad.

Si te han despedido en este contexto, es aconsejable que te hagas asesorar lo antes posible y que firmes todos los documentos que te facilite la empresa con la declaración **RECIBO Y NO CONFORME**.



En cualquier explotación de la obra autorizada por la licencia se hará constar la autoría.

Tienes que poner en conocimiento de tu abogado o abogada esta situación, ya que se trata de vulneraciones de especial gravedad y el despido podría llegar a ser calificado de nulo por vulneración de derechos fundamentales, con la consiguiente posibilidad de reclamación por daños morales.

Si como mujer eres o has sido víctima de violencia de género, debes saber que te asisten una serie de derechos laborales y de Seguridad Social, cuya finalidad es que puedas conciliar tus obligaciones laborales con tu necesidad de protección y de recuperación integral, a partir de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Asimismo, la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, consagra y garantiza un conjunto de derechos para restituir el proyecto de vida de las mujeres en situación de violencia machista en Cataluña:

- Bonificaciones empresariales en la contratación de sustitución e incentivos a las empresas en la contratación de mujeres.
- Prioridades en el acceso a la vivienda para las mujeres en situación de violencia de género.
- Programa de inserción socio laboral para mujeres víctimas de violencia de género,
- Derechos económicos de las víctimas de la violencia de género.

MUJER, ASESÓRATE SOBRE TUS DERECHOS LABORALES Y SUS GARANTÍAS



En cualquier explotación de la obra autorizada
por la licencia se hará constar la autoría.

Para más información,
puedes venir
a asesorarte a los
**Puntos de Información
y Atención a las Mujeres
de Barcelona.**

Puedes encontrar nuestros
datos de contacto en:
www.bcn.cat/dones

ASESSORATE
SOBRE TUS
DERECHOS
LABORALES
Y SUS
GARANTÍAS

**bcn.cat/
dones**
facebook.com/Bcn.cat
teléfono: 010 (24h)